阿里巴巴政委 HRBP 特训营

全面解读阿里 HRBP 体系：从认知到落地

【招生简章】

人资学堂

人资学堂 ｜ 广州 上海 北京 深圳 循环开课

VISIT…

LANZAROTE

Caliente.com

【课程立项背景】

在阿里特色的政委体系中，政委需要站在业务团队里面，关注业务、关注人，同时还需要支持招聘、培训、绩效以及各种流程性、事务性的工作。

有个非常有阿里特色的词叫“混在一起”，这些 HR 整天整月整年地和业务混在一起，自然会和传统 HR 有些不同。

在阿里呆过的 HR 像业务人员一样来运营自己的 HR 工作，围绕业务现状、围绕战略方向来落地各种人才策略和组织策略。

无论是做招聘、做绩效、做人才盘点，从来不会因为理论上要怎样、专家建议怎样而影响自己的判断，而是从业务、团队和手里的资源出发，设计适合自身的方式。

正是这些贴近业务、灵活主动的政委扎根在业务一线，才保证了阿里的 HR 能够紧贴业务提供有效的组织保障，最终构建了阿里 HR 在业务、组织上的影响力和话语权。

【课程核心收益】

1、系统性全面了解阿里政委和人力资源体系发展历史

2、掌握 HRBP 是如何借助有效的工具来实现绩效价值产出和人员激励的

3、懂得 HRBP 应该如何和业务共舞，雌雄同体，提升话语权和影响力

4、习得阿里 HR 必备的技能和工具：懂业务、推文化、定目标的管理工具

【课程学习特色】

1、高效听课+现场答疑：与大咖讲师面对面沟通，现场答疑咨询问题

2、核心理论+案例分析：理论知识与实践案例相结合，有效转化知识点

3、实操工具+高频互动：深度体验、练习、转化课程中的各种管理工具

【建议学习对象】

1、希望了解互联网大厂的管理模式和管理体系的企业各层级管理者

2、希望提升话语权和影响力的 HR 及 HRBP

3、所有对激活个体活力、推动战略落地为奋斗目标的相关从业者

【课程介绍】

课程大纲：

Day1

一 洞察本质：你究竟是 HRBP 还是换了个名字的 HRM？

1. HRBP 的人才画像：重新定义 HR 的角色和胜任素质
2. HR 三支柱：重构人力资源的组织架构
3. HRBP、SSC、COE 到底如何配合和分工
4. HRBP 的客户是谁？--只是内部部门、员工、管理者吗？
5. HRBP 我们到底因何而来
6. HRBP 与传统的 HR 到底有哪些区别和差异
7. HRBP 的 1 条道、3 种术、3 类器

二 标杆学习：阿里的 HRBP 是如何工作的

1. 阿里巴巴业务体系与政委体系的前世今生

2. 阿里政委体系的四个发展阶段
3. 政委是如何打造组织能量的--心力、脑力、体力
4. 从 B2B 时代到数字经济体时代--政委四大角色
5. 阿里政委的特色工作--闻味道、揪头发、照镜子、搭场子

三 BP 核心技能之建立信任：HRBP 如何提升对业务的话语权

1. 不懂业务的 HR 必犯的四大坑
2. HRBP 的懂业务和业务的懂业务到底有什么不同?
3. HRBP 的懂业务到底是懂业务的什么？
4. HRBP 懂业务最有效的三大快捷通道
5. 如何用四招搞定你的业务搭档？
6. HRBP 与业务 leader 建立信任关系的三大核心公式

四 BP 核心技能之推动业务：HRBP 如何设计业务目标，推动战略落地

1. 根据你的业务发展阶段，选择战略的不同类型
2. 案例分享：价值观到底如何考核和落地？（阿里新六脉神剑案例 ）
3. 案例分享：阿里绩效管理体系全流程
4. 绩效考核目标设计：如何将公司目标精准分解到个人绩效 KPI
5. 研发人员、技术人员的绩效目标无法量化？如何设计更精准？
6. 开展绩效辅导的三个黄金时刻和四个核心方面
7. 员工不认同？场面太难看？绩效反馈到底如何做？
8. 复盘 review：HRBP 如何配合搭档开展业务复盘会

Day2

一 BP 核心技能之文化落地：HRBP 如何让文化真正落地为企业的生产力

1. 文化的本质是什么
2. 企业文化打造的经典模型理论图
3. 如何让你的员工说真话---创建开放透明的沟通文化
4. 打造企业标志性事件的三步曲
5. 用好文化 IP 的核心--用“物件”承载“文化”
6. 企业价值主张设计：文化中蕴含的业务战略

7. 案例分享：阿里巴巴的年陈文化、武侠文化、工程师文化
8. 互动体验：企业文化到底如何在 HR 的日常工作（招聘、培训、晋升、盘点等）中落地

二 BP 核心技能之精准选才：HRBP 如何为企业把好人才的入口关

1. 招聘只是为了找人来干活吗？--面试前的灵魂三问
2. 招聘到底是谁的事儿？HR 和业务的分工是什么？
3. “123 原则”：面试前的必备工作
4. 招人的标准：一张图快速构建出人才画像
5. 案例分享：华为、阿里、字节跳动的招人标准是什么？
6. 常见误区：一定要规避的六大面试误区
7. 工具习得：五种常见的面试技巧剖析与实操

三 BP 核心技能之赋能培养：HRBP 如何设计人才培养与发展项目

1. 情景辅导法：针对四类不同员工的四种不同辅导方案
2. 工具习得：ORID 辅导法在管理场景内中的应用
3. 人才培养项目设计必备的一个法则
4. 体系打造：从培训到人才发展三阶段的 BP 工作重点
5. 案例分享：阿里巴巴新人成长项目
6. 案例分享：阿里巴巴管理三板斧项目

四 BP 核心技能之人才管理：HRBP 如何帮助业务 leader 搞定常见管理难题

1. 像管理者一样思考—HRBP 三维领导力
2. 对上级有胆量、对平级有肺腑、对下级有心肝—HRBP 的管理角色
3. 业务 leader 面对管理难题：HRBP 如何协同和帮助
4. 管理实战场景一：新官还烧三把火：新管理者如何快速获得团队成员的信任？
5. 管理实战场景二：骨干员工触犯了价值观底线？坚守价值观还是以人为本？
6. 管理实战场景三：如何平衡好团队元老和新员工的关系和利益
7. 管理实战场景四：员工总吐槽、抱怨公司，HRBP 如何做？
8. 管理实战场景五：团建活动员工都不参加，如何设计 708090 后都喜欢的团建

【讲师简介】

张老师

芝士汇创始人

前阿里巴巴集团组织发展专家

历任多家世界五百强 HRBP、COE、人才发展专家，精通掌握六个盒子、心灵过山车、复盘、共创、三板斧等经典工具，熟悉企业实操场景，具有丰富的案例落地经验 。

作为管理咨询专家参与通用汽车、中国银行、南方航空、浦发银行、中国电信、神华集团、欧尚超市、泸州老窖等企业校园招聘、内部竞聘、人才盘点、梯队搭建等项目，面试候选人超过 8000+，为多家国内外知名企业提供组织诊断、胜任力建模、人才选拔、人才培养体系设计、领导力发展等方面的专业管理咨询建议 。

多家著名培训机构签约讲师，授课风格轻松幽默，独创的心智输入和技能习得“双螺旋培养法”，课程体系化程度高、内容设计新颖，授课风格生动，注重培训现场学员互动体验，学

员评分度和企业复购率 “双优讲师”。